

## Overzicht van de instrumenten om de werkgever te faciliteren bij de banenafpraak

Gemeenten hebben met de banenafpraak veel voorzieningen en instrumenten gekregen om mensen met arbeidsbeperkingen te ondersteunen naar werk. Gemeenten kunnen, als dat nodig is, ook instrumenten inzetten om werkgevers te faciliteren. Ook UWV heeft instrumenten en voorzieningen die het in kan zetten voor mensen uit de Wajong en om werkgevers te ondersteunen. Ook met andere vormen van werkgeverdienstverlening ondersteunen organisaties de werkgevers. In onderstaand artikel wordt uiteengezet welke instrumenten beschikbaar zijn en bij wie de werkgever daarvoor moet zijn.

Gemeenten kunnen de volgende instrumenten inzetten:

- **Proefplaatsingen**, waarmee zowel werkgever als werknemer kan kijken of iemand geschikt is voor de functie. In een proefplaatsing kan de kandidaat maximaal drie maanden werken met behoud van uitkering.
- Met **loondispensatie** komt UWV werkgevers tegemoet in de loonkosten en met de **loonkostensubsidie** komt de gemeente de werkgevers tegemoet in de loonkosten. Met loondispensatie geeft UWV de werkgever toestemming om tijdelijk minder loon te betalen. Hierdoor ontstaat een tegemoetkoming in de loonkosten. Iemand komt voor loondispensatie in aanmerking als hij minder presteert dan een “gezond” persoon in dezelfde functie. UWV vult het salaris van de Wajonger aan tot het uitkeringsniveau. De loonwaarde wordt periodiek gezien.

Bij loondispensatie betaalt de werkgever de loonwaarde en vult UWV het inkomen van de medewerker aan met een Wajong-uitkering tot het wettelijk minimumloon (WML).

Bij loonkostensubsidie ontvangen werkgevers een subsidie als tegemoetkoming van de loonkosten. Deze subsidie bestaat uit een deel dat gekoppeld is aan het loon en een deel als vergoeding voor werkgeverslasten.

Met de wetwijziging van 17 november 2016 in de Participatiewet en enkele andere wetten ten behoeve van het stroomlijnen van de loonkostensubsidie is er een wettelijke basis voor gemeenten om tijdens de eerste zes maanden van een dienstbetrekking een forfaitaire loonkostensubsidie van 50 procent van het minimumloon in te zetten (dus zonder loonwaardebepaling). Na dit halfjaar kan alleen loonkostensubsidie worden ingezet op basis van een op de werkplek vastgestelde loonwaarde.

- Met de **no-riskpolis** wordt de ziekte-uitkering door UWV betaald wanneer iemand uit de doelgroep van de Banenafpraak ziek uitvalt. Hierdoor loopt de werkgever minder financieel risico als hij een doelgroeper in dienst neemt. De werkgever blijft gedurende de periode van de no-riskpolis (maximaal 5 jaar) wel verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer.
- **Begeleiding/jobcoach** wordt aangeboden waarmee de doelgroeper op de werkplek persoonlijk wordt begeleid. Het kan gaan om een externe (ingehuurde) jobcoach; een interne jobcoach van de werkgever; een jobcoach bij de gemeente. Een jobcoach kan bijv. helpen bij het inwerken of het begeleiden van de werknemer op de werkvloer. Ook kan een jobcoach de werkgever en werknemer ondersteunen om het werk geschikt te maken.

UWV kan de volgende instrumenten inzetten:

- **Proefplaatsingen**, waarmee werkgever en werknemer kunnen kijken of iemand geschikt is voor de functie. In een proefplaatsing kan de kandidaat maximaal zes maanden werken met behoud van uitkering. Voorwaarde voor de inzet van een proefplaatsing is dat de werkgever de intentie heeft om de kandidaat aansluitend aan de proefplaatsing, een contract van minimaal 6 maanden te bieden.
- Met **loondispensatie** geeft UWV de werkgever toestemming om tijdelijk minder loon te betalen. Hierdoor ontstaat een tegemoetkoming in de loonkosten. Iemand komt voor loondispensatie in aanmerking als hij minder presteert dan een "gezond" persoon in dezelfde functie. UWV vult het salaris van de wajonger aan tot het uitkeringsniveau. De loonwaarde wordt periodiek gezien.

Bij loondispensatie betaalt de werkgever de loonwaarde en vult UWV het inkomen van de medewerker aan met een Wajong-uitkering tot WML.

- De **no-riskpolis** komt werkgevers tegemoet in de loonkosten als iemand uit de doelgroep van de banenafpraak ziek uitvalt. Hierdoor loopt de werkgever minder financieel risico als hij een arbeidsgehandicapte in dienst neemt.
- **Begeleiding/jobcoach** wordt aangeboden waarmee de doelgroeper op de werkplek persoonlijk wordt begeleid. Het kan gaan om een externe (ingehuurde) jobcoach maar kan ook gaan om een interne jobcoach van de werkgever; een jobcoach bij de gemeente. Een jobcoach helpt iemand met inwerken. Ook kan een jobcoach de werkgever en werknemer ondersteunen om het werk geschikt te maken.
- **Voorzieningen**. Wanneer een werknemer hulp of hulpmiddelen nodig heeft om zijn werk goed te doen, kan er een vergoeding aangevraagd worden. Afhankelijk van het type vergoeding moet deze door de werknemer of de werkgever aangevraagd worden. Voorbeelden zijn: Schrijf- of gebarentolk, orthopedische schoenen, brailleleesregel, aangepaste auto en scootmobiel.

De volgende fiscale instrumenten zijn beschikbaar:

- De premiekorting, ook wel mobiliteitsbonus genoemd, is een belastingmaatregel waarbij een werkgever een korting krijgt op de af te dragen premies en werkgeverslasten, indien hij iemand met een arbeidsbeperking die onder de banenafpraak valt, in dienst neemt. Het gaat om maximaal 2.000 euro per jaar met een maximum van drie jaar. Let op: vanaf 1 januari 2018 zijn er geen premiekortingen meer. De premiekorting arbeidsgehandicapte en oudere werknemer worden vervangen door loonkostenvoordelen. Voor lopende premiekortingen oudere werknemer en premiekortingen arbeidsgehandicapte werknemer komt een overgangsregeling.

Via de regelhulp premiekortingen kan een werkgever eenvoudig nagaan of recht op premiekorting doelgroep banenafpraak bestaat. De regelhulp premiekortingen is beschikbaar via [deze link](#).

- Vanaf 1 januari 2017 hebben werkgevers onder voorwaarden recht op een lage-inkomensvoordeel (LIV) als ze werknemers in dienst hebben die tussen de 100 en 125

procent van het wettelijk minimumloon verdienen. Dit voordeel kan oplopen tot 2.000 euro per werknemer per jaar. De hoogte is afhankelijk van het gemiddelde uurloon van de werknemer. Via de regelhulp premiekortingen kan een werkgever eenvoudig nagaan of recht op het lage inkomensvoordeel bestaat.

Overige ondersteuning:

- Werkgevers kunnen bij hun gemeente, UWV of het werkgeversservicepunt informatie vragen over de afspraken die hun arbeidsmarktregio daarover heeft gemaakt.
- De Regionale Werkgeversservicepunten ondersteunen de werkgevers die regionaal en lokaal werken. Het Landelijk Werkgeversservicepunt van UWV is er voor werkgevers die bovenregionaal en landelijk werken. Deze Werkgeversservicepunten kunnen werkgevers ondersteunen en advies geven over de mogelijkheden binnen hun bedrijf om mensen uit de doelgroep Banenafpraak aan de slag te krijgen. Door bijvoorbeeld taken op een andere manier te organiseren, zodat er een geschikte functie voor iemand met een arbeidsbeperking ontstaat (het bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie).
- Ook kan er sprake zijn van eventuele regionale of lokaal aangeboden instrumenten. Hiervoor kunnen werkgevers terecht bij de Regionale Werkgeversservicepunten.
- Door de werkgever kan gebruik worden gemaakt van het Participatie Certificaat. Participatie Certificaat biedt aanvullende financiering gekoppeld aan de plaatsing van een kandidaat mét contract. Gelden uit certificaten zijn o.a. beschikbaar voor een extra cursus voor de kandidaat, kleine aanpassingen op de werkplek, extra begeleiding of het ontzorgen van de werkgever. Gedachte hierachter is dat de één geld beschikbaar heeft, de ander een baan óf zelfs een combinatie van deze twee. Participatie Certificaat verbindt werkgevers, kandidaten en instanties om een concrete plaatsing mét contract mogelijk te maken. Voor meer informatie [klik hier](#).

Tot slot wil de VO-raad het volgende opmerken. De leerlingen van het voorgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs behoren na het afronden van hun schoolperiode automatisch tot het doelgroeppregister Banenafpraak. Zij dienen zich wel zelf te melden bij hun woongemeente om opname in het doelgroeppregister ook daadwerkelijk te formaliseren. Om er voor te zorgen dat geen leerlingen 'zoek' raken, worden VSO- & Praktijkscholen gestimuleerd om afspraken te maken met de gemeenten om de registratie zo soepel mogelijk te begeleiden.